

L'ACTUALITE JURIDIQUE STATUTAIRE

La veille juridique bimensuelle du CDG83 - Mardi 16 Avril 2024



Emploi, organisation, formation



Propositions pour une réforme du statut de la fonction publique

L'ANDCDG propose de : simplifier l'accès à la fonction publique, assouplir les règles statutaires, revaloriser les salaires, reconnaître les mérites, fidéliser par un déroulement de carrière, protéger et prévenir.

[Lire la source](#)



Rapport d'information du sénat sur l'attractivité de la fonction publique territoriale

« Confrontées à des difficultés de recrutement, les collectivités territoriales explorent de nouvelles voies pour conforter, ou restaurer, leur attractivité en tant qu'employeuses. Technique marketing à la croisée de la gestion des ressources humaines et de la communication, la stratégie de la marque employeur se présente comme un moyen de rénover la démarche de recrutement, de repenser la relation employeur / employé, et de mettre en valeur l'identité de la collectivité tout comme le sens des missions qu'elle propose ».

[Lire la source](#)

Qui souhaite travailler plus ou changer d'emploi dans la fonction publique ?

« Le souhait de travailler plus concerne davantage les parents isolés et les jeunes de moins de 30 ans (29 %). C'est aussi le cas pour un tiers des agents en CDD (34 %), ce type de contrat étant très rarement choisi et souvent à temps partiel. Les agents occupant des métiers moins qualifiés sont également plus demandeurs d'une augmentation du temps de travail et de la rémunération associée »

[Lire la source](#)



Décret n° 2024-328 du 10 avril 2024 portant renouvellement de la commission de labellisation du label diversité

Le texte renouvelle pour cinq ans la commission de labellisation du label diversité, instance chargée de rendre un avis favorable ou défavorable à la labellisation des employeurs qui en font la demande, au vu des rapports d'instruction établis par l'organisme de labellisation en vue de la délivrance du label diversité. Elle rassemble des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux et des experts.

[Lire la source](#)

Une demande de formation en vue d'une reconversion professionnelle ne peut être refusée au motif d' un possible conflit d'intérêt de l'activité projetée

« Pour refuser d'accéder à la demande de congé de formation présentée par Mme A... le 5 février 2019, le président du conseil départemental de l'Hérault a considéré que son projet professionnel reposait sur une collaboration avec le département qui resterait son employeur, dès lors qu'elle envisageait de proposer des prestations aux usagers suivis par les services de la direction générale des services des solidarités, et que cette organisation interrogeait les principes déontologiques et le conflit d'intérêt. Il résulte de l'instruction que la demande de Mme A..., qui s'inscrivait dans le cadre d'un projet de réorientation professionnelle vers le métier d'équicienne, précisait qu'elle envisageait de pratiquer l'équicie en faveur du public qu'elle accompagnait déjà, notamment des enfants suivis par les services du département, tout en poursuivant l'exercice de son activité professionnelle. Toutefois, dans le cadre de l'instruction de sa demande, elle a exposé qu'à l'issue de sa formation elle souhaitait créer une entreprise et s'y consacrer à temps plein. La directrice de la Maison des solidarités de ..., supérieure hiérarchique de l'intéressée, précisait cependant que Mme A... pourrait développer son activité en dehors du public des enfants confiés au département. A supposer même que ce projet professionnel puisse placer Mme A... dans une situation de conflit d'intérêt, cette circonstance ne peut cependant être regardée comme constituant un motif tiré des nécessités de service de nature à justifier un refus de formation. Par suite, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé qu'en refusant d'accéder à la demande de Mme A... pour ce motif, le département de l'Hérault a commis une faute de nature à engager sa responsabilité ». CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 26/09/2023, 21TL04561

[Lire la source](#)

Carrières, instances paritaires, retraite

Police municipale

Garde champêtre

ASVP

Police municipale

Brigades cynophiles des polices municipales et lutte contre le trafic de drogues : « les chiens de patrouille d'une brigade cynophile de police municipale ne peuvent être utilisés par des agents de police municipale pour la détection de stupéfiants et d'explosifs, hormis, le cas échéant, lorsque ces derniers sont requis par l'autorité judiciaire en application de l'article 23 du Code de procédure pénale. Il n'est pas envisagé de faire évoluer cette réglementation en confiant aux agents de police municipale des missions supplémentaires en matière de lutte contre le trafic de stupéfiants, qui nécessitent la réalisation d'actes d'enquête et d'investigation réservés aux forces de sécurité intérieure ».

Assemblée Nationale - R.M. N° 13140 - 19/03/2024

[Lire la source](#)

Garde champêtre

Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres : alignement de la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale.

[Lire la source](#)

Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres

[Lire la source](#)



ASVP

Équipement des agents ASVP en caméras : « contrairement aux agents de la police nationale, aux militaires de la gendarmerie nationale, aux agents de police municipale et aux sapeurs-pompiers et marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les ASVP disposent d'un champ d'intervention restreint, puisqu'ils exercent principalement des missions relevant de la police de la circulation et qu'ils ne disposent d'aucune prérogative de police judiciaire. Ainsi, leur compétence de verbalisation demeure limitée, notamment aux domaines du stationnement, de la propreté des voies et espaces publics ou de la lutte contre le bruit. Dans ces conditions, ces agents ne semblent pas pouvoir être regardés comme exerçant des missions de nature à justifier qu'ils soient autorisés à filmer leurs interventions au moyen de caméras individuelles. » Assemblée Nationale - R.M. N° 12952 - 26/03/2024

[Lire la source](#)

L'absence de notification du droit de se taire durant une procédure disciplinaire entache celle-ci d'irrégularité

« Aux termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : " Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ". Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

En l'espèce, M. A soutient sans être contredit par le groupe hospitalier universitaire Paris Psychiatrie et Neurosciences, lequel n'a d'ailleurs pas produit de mémoire en défense, qu'il n'a pas été informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire. Dès lors, M. A est fondé à soutenir que, du fait de la privation de cette garantie, la sanction disciplinaire litigieuse est intervenue au terme d'une procédure irrégulière et doit être annulée ».

Cour administrative d'appel de Paris - 6ème Chambre, 2 avril 2024, n° 22PA03578

[Lire la source](#)



Les collectivités ne peuvent plus limiter le droit de grève des agents non listés à l'article L 114-7 du CGFP

Il résulte de la combinaison des dispositions précitées des articles L. 114-7 et L. 114-9 du code général de la fonction publique que l'obligation pour un agent de déclarer sa renonciation à faire grève au moins 24 heures avant le début de la grève et celle de déclarer sa reprise de service avant la fin de la grève au moins 24 heures avant la grève ne concernent que les agents listés à l'article L. 114-7, à savoir ceux des services publics " essentiels " ou " indispensables " que sont la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire et la restauration collective et scolaire, et non, comme indiqué dans la note, tous les agents. La commune invoque, en défense, la jurisprudence Dehaene du Conseil d'Etat du 7 juillet 1950 ainsi que son arrêt n° 390031 du 6 juillet 2016 (...). Toutefois, ces jurisprudences, antérieures à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, avaient pour but de pallier l'absence de réglementation du droit de grève annoncée par la Constitution ; à partir du moment où cette réglementation a été introduite par la loi du 6 août 2019 codifiée aux articles précités du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales ne disposent plus du pouvoir de prendre des mesures propres pour assurer le bon fonctionnement d'un service public ou en cas de désordre manifeste en restreignant plus que ce que prévoit la loi le droit de grève ».

Tribunal administratif de Melun, 16 février 2023, n° 2301353

[Lire la source](#)

Rémunérations, charges sociales, cotisations

Supplément familial de traitement des fonctionnaires

« Dans le cadre des travaux sur l'accès, les parcours de carrière et les rémunérations de la fonction publique, lancés en début d'année 2023, une réflexion sur l'ensemble des déterminants de la rémunération des agents publics a été engagée. Cette réforme en cours vise à mettre en place des outils de rémunération plus efficaces et lisibles, tout en procédant à une simplification des procédures de gestion des ressources humaines ».

Sénat - R.M. N° 08278 - 21/03/2024

[Lire la source](#)

Concours et examens professionnels

Ingénieur en chef

Les inscriptions au concours d'ingénieur en chef territorial session 2024 sont ouvertes.

[Lire la source](#)

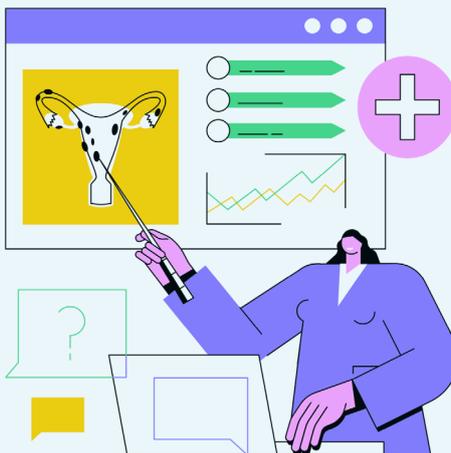
Prévention des risques, santé

Reconnaissance de l'endométriose comme affection de longue durée

« Pour les formes complexes, la reconnaissance en Affection de longue durée (ALD) 31 permet de prendre en charge les soins, les transports et les arrêts de travail à 100 %. Par ailleurs, les soins et explorations réalisés dans le cadre du traitement de l'infertilité sont également pris en charge à 100 %. Naturellement, si à l'avenir de nouveaux traitements ou examens diagnostiques devaient le justifier, la procédure d'expertise impliquant notamment la haute autorité de santé permettant de conduire à une reconnaissance en ALD 30 serait relancée ».

Assemblée Nationale - R.M. N° 14216 - 19/03/2024

[Lire la source](#)



Enquête administrative

Absence d'obligation d'informer l'agent de la possibilité de la présence d'un représentant du personnel : « il résulte de l'instruction que les entretiens qui se sont tenus les 23 et 25 février 2015 ont eu pour objet de conduire une enquête administrative portant sur la consommation de carburants au sein de la collectivité et non de procéder à une enquête disciplinaire à l'encontre de M. A..., laquelle a été initiée postérieurement. Dès lors, la circonstance que M. A... n'a pas été informé de la possibilité d'être assisté d'un délégué du personnel n'est pas de nature à caractériser une volonté de lui nuire ».

CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 27/02/2024, 22BX00560

[Lire la source](#)

Bilan de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

Force est de constater que le bilan est plutôt mitigé pour la territoriale :

- en 2023, 754 plans égalité ont été conclus, soit un taux de réalisation de 55 %,
- en 2022, la part de femmes dans les primo-nominations était de 42%,
- en 2022, la part de femmes dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant était de 39%

[Lire la source](#)



Certificat médical lors d'un congé enfant malade

« Le certificat médical, établi par le professionnel de santé, est une exigence non seulement légale mais également conventionnelle. Les entreprises peuvent, par leurs accords collectifs, soutenir la parentalité et prévoir une durée plus longue du congé ainsi que sa rémunération. De telles mesures, très favorables aux salariés, reposent, elles aussi, sur la remise d'un justificatif : le certificat médical. Revenir sur ce principe remettrait donc en cause l'équilibre des accords conventionnels. » *Assemblée Nationale - R.M. N° 13193 - 09/01/2024*

[Lire la source](#)

Déontologie, laïcité

Révocation d'un agent public ayant méconnu les obligations de laïcité et de neutralité

« En l'espèce, la décision attaquée fait grief à M. A... " d'avoir un comportement incompatible avec les obligations et les devoirs d'un agent territorial (...), notamment de ne pas respecter son devoir d'obéissance hiérarchique en contestant des consignes délivrées par ses supérieurs hiérarchiques, en refusant de suivre les directives de travail données et d'avoir une attitude irrespectueuse envers sa hiérarchie, de ne pas respecter les vingt minutes de pause autorisées par le service et de tenir des propos désobligeants, voire menaçants, à l'encontre de certains de ses collègues et de tenir régulièrement des propos méconnaissant le principe de laïcité et de neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses fonctions. . Il ressort des pièces du dossier qu'entre avril 2019 et octobre 2020, M. A... a fait l'objet de neuf rapports de ses différents supérieurs hiérarchiques témoignant de ce que l'intéressé refuse de manière récurrente, avec véhémence voire agressivité, de réaliser les tâches qui lui sont confiées ainsi que de respecter ses horaires de pause en invoquant fréquemment des motifs religieux. Ces faits sont corroborés par les pièces concordantes du dossier, et notamment les comptes rendus des divers entretiens d'évaluation de M. A... durant ses dernières années de service, lesquels font état de la nécessité pour ce dernier d'améliorer son sens du travail en équipe et le respect de sa hiérarchie, en changeant radicalement sa façon d'être. Si M. A... conteste la réalité de ces faits, il se borne à procéder par affirmation et ne verse au dossier aucun élément remettant en cause la matérialité des faits reprochés ». *CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 07/03/2024, 22VE02859*

[Lire la source](#)

Autres

Réforme de la fonction publique



Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques était l'invité du Grand Entretien de la matinale mercredi 10 avril sur France Inter. Le Ministre dénonce « un système resté bloqué dans les années 1980 », constate que « le licenciement pour insuffisance professionnelle est extrêmement peu appliqué », souhaite « desmicardiser la fonction publique » ainsi qu'« un système de rémunération qui permette de mieux récompenser les collectifs de travail » et estime que le système des catégories A, B et C « génère un sentiment de déconsidération » des agents publics.

La boussole du manager - Valoriser les savoir-être professionnels

« Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP diffuse un quatrième numéro de « La boussole du manager ». Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec des experts en management de la sphère publique, « La boussole du manager » s'adresse à tout encadrant de proximité souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH. Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration. »

[Lire la source](#)

Pour contacter le service juridique du CDG 83, une boîte mail est à la disposition des collectivités juridique@cdg83.fr

Retrouvez toute l'actualité juridique sur notre site www.cdg83.fr